



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

ANALISIS KEPATUHAN SISTEM UPAH DAN INSENTIF PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI *BRANCH OFFICE* KUNINGAN TERHADAP HUKUM EKONOMI ISLAM

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk mendapatkan gelar Sarjana Syariah (S. Sy)
Pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam



Oleh :

Rama Dina Pratiwi
NIM 14122220903

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON

2016



ABSTRAK

RAMADINA PRATIWI. 141222209003. **Analisis Kepatuhan Sistem Upah dan Insentif Pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan Terhadap Hukum Ekonomi Islam. Skripsi. 2016.**

Upah merupakan masalah yang sering terjadi di dalam dunia ketenagakerjaan yang menarik dan penting bagi perusahaan, sebab upah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kehidupan tenaga kerja. Selain itu, tenaga kerja juga berhak mendapatkan penghargaan atau Insentif atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan, dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan rasa tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pandangan hukum ekonomi Islam tentang upah dan insentif dan bagaimana penerapan sistem upah dan insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan. Serta bagaimana pandangan hukum ekonomi Islam tentang sistem upah dan insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menganalisis data melalui observasi partisipasi pasif dan wawancara mendalam dengan pihak PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan serta peneliti mengumpulkan dokumentasi berupa gambar-gambar sebagai salah satu data pendukung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pelaksanaan sistem upah dan insentif di PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan dikatakan sudah berdasarkan prinsip adil, layak dan wajar. Adapun masalah pembayarannya menggunakan sistem upah menurut waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti per jam, per minggu, atau per bulan. Pemabayaran upah dilakukan per tanggal 25 di setiap bulannya. Upah yang diberikan sudah sesuai dengan syarat-syarat dan prinsip yang telah ditentukan dalam pandangan hukum ekonomi Islam. Sedangkan insentif yang diberikan PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan cukup memuaskan karena sudah memenuhi harapan pegawai dengan kisaran sebesar 2 – 10 kali gaji setiap insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan telah memenuhi aspek keadilan, kelayakan dan kewajaran, sehingga pada aplikasinya sudah sesuai dengan pandangan hukum ekonomi Islam.

Kata Kunci : *Upah, Insentif, Kepatuhan, Tenaga Kerja, Hukum Ekonomi Islam.*



ABSTRACT

RAMADINA PRATIWI. 141222209003. **Compliance Analysis Wages and Incentives System in PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan to Islamic Economic Law. Ungraduatted. 2016.**

Wages are a common problem in the world of employment are interesting and important for the company, because wages have a profound influence on the lives of workers. In addition, labor also entitled to a reward or incentive for what they have in sumbangsikan to the company, with the remuneration that is fair and decent received by the employee, the employee will be motivated to work with the best and filled with a sense of responsibility for their needs are met.

This study aimed to describe the views of Islamic economic law of wages and incentives and how the application of the wage and incentive systems at PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan. And how the economic outlook Islamic law on the wage system and incentive in PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan.

The method used is a qualitative research with descriptive qualitative approach. While data collection techniques performed by analyzing data through observation passive participation and in-depth interviews with PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Brass as well as researchers gather documentation of the images as one of the supporting data.

Based on the analysis and research research, it is known that the implementation of the wage and incentive systems in PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Brass said to have been based on the principle of a fair, equitable and reasonable. As for the issue of payment of wages by time using the system, the amount of wages as determined by the standard time per hour, per week, or per month. Pemabayaran wages made by the 25th of every month. Wages given are in accordance with the terms and principles that have been determined in view of the economic law of Islam. While the incentives provided by PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan quite satisfactory because it meets the expectations of employees with a range of 2-10 times the salary of any incentive at PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Brass fulfills the justice, decency and fairness, so that the application is in conformity with a view of the economic law of Islam.

Keywords : *Wages, Incentives, Compliance, Employee, Islamic Economic Law.*



الملخص

رَمَدَيْنَ فَرْتِيوِي. الأجر والحوافر نظام ٣٠٩٠٦٦٦٦١٤١. في بنك الشرعية مانديري فرع مكتب كوينجان وفقا للقانون الاقتصادي الإسلامي. أطروحة .

الأجر هي مشكلة شائعة في عالم العمل مثيرة ومهمة للشركة، وذلك لأن الأجر لها تأثير عميق على حياة العمال وبالإضافة إلى ذلك، والعمل أيضا الحق في مكافأة أو حافز للما لديهم في الشركة، مع مكافأة غير عادلة وكريمة من قبل الموظف وردت، سوف يكون الدافع للموظف للعمل مع أفضل وملتية الشعور بالمسؤولية ل تلبية احتياجاته. هدفت هذه الدراسة إلى وصف وجهات نظر القانون الاقتصادي الإسلامي الأجر والحوافر وكيفية تطبيق أنظمة الأجر والحوافر في بنك الشرعية مانديري فرع مكتب كوينجان . وكيف أن الشريعة الإسلامية التوقعات الاقتصادية على نظام الأجر والحوافر في بنك الشرعية مانديري فرع مكتب كوينجان. الطريقة المستخدمة هو البحث النوعي مع نهج نوعي وصفي . بينما تقنيات جمع البيانات التي يقوم بها تحليل البيانات من خلال الملاحظة المشاركة السلبية وإجراء مقابلات متعمقة مع البنك الشرعية مانديري مكتب فرع النحاس وكذلك الباحثين جمع الوثائق من الصور باعتبارها واحدة من البيانات الداعمة. واستنادا إلى البحوث التي تم القيام به، فمن المعروف أن تنفيذ نظم الأجر والحوافر في بنك الشرعية مانديري مكتب فرع النحاس وقال أنه قد تم على أساس مبدأ عادلة ومنصفة ومعقولة . أما بالنسبة لمسألة دفع الأجر عن طريق الوقت باستخدام النظام، ومقدار الأجر التي تحددها وقت قياسي في الساعة، في الأسبوع، أو في الشهر . دفع الأجر التي قدمها 25 من كل شهر . الأجر المعطاة هي وفقا للشروط والمبادئ التي تم تحديدها في ضوء القانون الاقتصادي للإسلام . في حين أن الحوافر التي تقدمها بنك الشرعية مانديري فرع مكتب كوينجان مرضية تماما لأنها تلبى تطلعات العاملين مع مجموعة من 10-2 أضعاف راتب أي حافز في بنك الشرعية مانديري مكتب فرع نحاس تلبى العدالة والحشمة والإنصاف، بحيث يكون التطبيق في المطابقة مع إطلالة على القانون الاقتصادي للإسلام.

كلمات البحث :الأجر والحوافر والعمل، القانون الاقتصادي للإسلام.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

LEMBAR PENGESAHAN

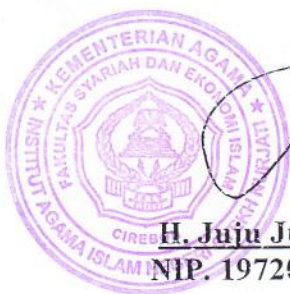
Skripsi ini berjudul : **ANALISIS KEPATUHAN SISTEM UPAH DAN INSENTIF PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI *BRANCH OFFICE* KUNINGAN TERHADAP HUKUM EKONOMI ISLAM** oleh **Rama Dina Pratiwi. NIM 14122220903.** telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon pada Agustus 2016.

Cirebon, Agustus 2016

Sidang Munaqasyah,

Ketua Jurusan Muamalah,

Sekretaris,



H. Juju Jumena, SH., MH.
NIP. 19720514 200312 1 003

Eef Saefulloh, M.Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

Diana Djuwita, MM
NIP.198003142 00801 2 018

Izzuddin, MA
NIP. 197710032 00912 1 002



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
NOTA DINAS.....	vi
PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xx

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metodologi Penelitian	13
H. Sistematika Penulisan.....	16

BAB II KAJIAN TEORI

A. Upah	18
1. Pengertian Upah Secara Umum	18
2. Tujuan Upah.....	19



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Macam-macam sistem pengupahan	20
4. Penetapan Upah Minimum.....	21
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah	22
6. Upah Dalam Ekonomi Islam.....	24
7. Proses Penentuan Upah	32
B. Insentif.....	33
1. Pengertian Insentif.....	33
2. Tujuan Insentif	35
3. Tipe Insentif	38
4. Macam-macam Insentif.....	38
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	39
6. Insentif dalam Ekonomi Islam	40
C. Bank Syariah	42
1. Pengertian Bank Syariah	42
2. Dasar Hukum Praktek Perbankan Syariah	44
3. Hukum Positif	45
4. Perbedaan Sistem Bank Syariah dengan Bank Konvensional	46
5. Prinsip – prinsip Bank Syariah.....	46
6. Tujuan Bank Syariah.....	47
D. Hukum Ekonomi Islam	48
1. Pengertian Hukum Ekonomi Islam	48
2. Tujuan Hukum Ekonomi Islam.....	49
3. Asas Hukum Ekonomi Islam	51
4. Prinsip-prinsip Ekonomi Islam	53
5. Manfaat Ekonomi Islam.....	54

BAB III GAMBARAN UMUM PT BANK SYARIAH MANDIRI *BRANCH* OFFICE KUNINGAN

A. Profil PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan.....	56
B. Visi dan Misi	57
C. Waktu Kerja	58



D. Budaya perusahaan.....	58
E. Organisasi dan Manajemen	59
F. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	60
G. Data PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan	67
H. Pengupahan pada PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan ..	67
I. Insentif pada PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan	69

BAB IV ANALISIS KEPATUHAN SISTEM UPAH DAN INSENTIF PTBANK SYARIAH MANDIRI *BRANCH OFFICE* KUNINGAN TERHADAP HUKUM EKONOMI ISLAM

A. Pandangan Hukum Ekonomi Islam tentang Upah dan Insentif	70
B. Sistem Upah dan Insentif pada PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan	72
C. Pandangan Hukum Ekonomi Islam terhadap Sistem Upah dan Insentif di PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perkembangan dan pembangunan ekonomi memerlukan peran serta lembaga keuangan sebagai penyedia dana. Maka dari itu suatu lembaga keuangan ikut berperan aktif. Adapun salah satu lembaga keuangan yang ikut berperan adalah bank. Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 2008, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit dan menyalurkan kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang rakyat banyak.¹

Jenis bank di Indonesia dibedakan menjadi dua yaitu bank yang melakukan usaha secara syariah yang mengandalkan sistem bagi hasil (*profit sharing*).² Adapun sejarah berdirinya perbankan dengan sistem bagi hasil, berdasarkan atas alasan utama yaitu adanya pandangan bahwa bunga (*interest*) pada bank konvensional hukumnya haram karena termasuk dalam kategori riba yang dilarang dalam semua agama. Dalam jangka panjang sistem perbankan konvensional akan menyebabkan penumpukan kekayaan pada segelintir orang yang memiliki modal besar.³

Bank syariah pada awalnya dikembangkan sebagai suatu respon dari kelompok ekonom dan praktisi perbankan muslim yang berupaya mengakomodasi desakan dari berbagai pihak yang menginginkan ketersediaan jasa keuangan yang dilaksanakan sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip syariah Islam. Utamanya adalah berkaitan dengan pelarangan praktek riba, kegiatan spekulasi dan ketidakjelasan transaksi.⁴

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.

² Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), 23.

³ Sutan Remi Sjahdeni, *Perbankan Islam dan Kedudukannya dalam Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Grafiti, 2005), 14.

⁴ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002), 13.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Keberadaan bank syariah di Indonesia terbilang baru, namun perkembangan perbankan syariah di era reformasi ditandai dengan disetujuinya Undang-Undang No. 10 Tahun 2008. Dalam Undang-Undang tersebut di atur secara rinci landasan hukum serta jenis-jenis Usaha yang dioperasikan dan diimplementasikan oleh bank syariah. Undang-Undang tersebut memberikan arahan bagi bank konvensional untuk membuka cabang syariah atau menkonversi diri secara total menjadi bank syariah. Peluang tersebut ternyata disambut antusias oleh masyarakat.⁵

Perkembangan peran perbankan syariah tidak terlepas dari sistem perbankan di Indonesia secara umum, peran bank syariah dalam memacu pertumbuhan daerah semakin strategis dalam rangka mewujudkan struktur perekonomian yang semakin berimbang. Dukungan terhadap pengembangan perbankan syariah juga diperlihatkan dengan adanya “*dual banking system*”, dimana bank konvensional di perkenankan untuk membuka Unit Usaha Syariah.

Pertumbuhan dan perkembangan bank syariah dapat dilihat dari semakin banyaknya jumlah jaringan kantor. Peningkatan jumlah jaringan kantor bank syariah tersebut memicu peningkatan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan operasional perbankan syariah.

Tenaga kerja merupakan pilar utama yang memiliki kontribusi besar terhadap jalannya aktivitas pengelolaan jasa perbankan, Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi bank, maupun kepentingan individu.⁶

Hak Upah yang layak menjadi hal yang paling sensitif karena upah merupakan jaminan yang menyangkut kesejahteraan pekerja. Kompensasi dalam bentuk upah bentuk upah merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena Upah merupakan

⁵ Muhammad Syafi’I Antonio, *Bank Syariah*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 26.

⁶ Abdurramat Fathani, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), hlm 8.

salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerjanya.⁷

Secara umum upah merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan, buruh, atau pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Upah juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan). Pemberian upah kepada buruh atau pekerja hendaklah berdasarkan atas jasa dan keadilan yang artinya adil bagi buruh atau pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para buruh atau pekerja atas apa yang telah mereka kerjakan. Oleh karena itu, bila para buruh atau pekerja merasa pemberian upah yang tidak mencukupi maka produktifitas kerja mereka akan menurun secara drastis di mana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas perusahaan.

Adapun masalah yang sering terjadi di dunia ketenagakerjaan yaitu tentang hal yang menyangkut hak-hak pekerja terutama untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, dan hak upah yang layak.⁸ Masalah ini terjadi karena biaya kebutuhan hidup kaum buruh dari hari ke hari terus meningkat yang ditunjukkan oleh peningkatan Indeks Harga Konsumen (IHK). Namun, di pihak lain para pengusaha atau pemilik selalu mencoba menekan biaya dalam kondisi ketidakstabilan ekonomi dalam negeri.⁹

Keseimbangan dalam lingkup kerja yang menyangkut mengenai pengupahan tersebut, akan terwujud dengan kewenangan otonomi pemerintah daerah setempat dengan menetapkan standar upah minimum berdasarkan upah minimum provinsi dan perhitungan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan tingkat perekonomian di masing-masing sektor di wilayah tersebut sebagai acuan dalam penetapan standar upah bagi setiap perusahaan.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 181.

⁸ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 155.

⁹ Buyung Syaefi, *Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh*, vol5 jurnal di akses pada tanggal 24 Januari 2016





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Dalam perspektif Islam dengan pendekatan Al-Qur'an maupun sunnah, syarat pokok mengenai upah adalah majikan harus memberi upah kepada para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah mereka (para pekerja) berikan kepada pihak perusahaan. Sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan atau pekerja. Hal itu harus mereka pertanggung jawabkan kepada tuhan. Dalam hal ini Islam membuktikan keunggulannya terhadap sekularisme mengenai persoalan ekonomi.¹⁰

Para ahli menyatakan bahwa produktivitas pegawai akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga kerja pegawai bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya.

Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Secara umum baik dalam teori ekonomi umum maupun ekonomi Islam, bahwa setiap upah yang diberikan kepada para pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan hasil kerjanya. Perusahaan hendaknya mendistribusikan upah secara adil terhadap seluruh pekerjanya. Hendaklah perusahaan tidak hanya menggunakan evaluasi kerja saja untuk menentukan

¹⁰ M.A. Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dana Bhakti, 1994), 118.

upah para pekerjaannya, tapi akan lebih etis lagi apabila perusahaan juga ikut memperhitungkan berapa kepala yang bergantung pada sang pekerja tersebut.¹¹

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan operasionalnya. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada: Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR), produktivitas marginal tenaga kerja, Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha, perbedaan jenis pekerjaan. Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk keuntungan perusahaan.

PT. Bank Syariah Mandiri adalah bank syariah terbesar di tanah air yang mulai beroperasi semenjak tahun 1999. Hingga sekarang Syariah Mandiri masih mendominasi pasar perbankan syariah dalam negeri dengan berbagai produk dan layanan yang disesuaikan dengan prinsip-prinsip dalam Islam. Adapun alasan lainnya pemilihan Bank Syariah Mandiri dijadikan sebagai objek penelitian adalah :

1. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank umum syariah yang jaringan terluas di Indonesia.
2. Bank Syariah Mandiri merupakan *The Most Populer Brand of Islamic Banking* di Indonesia.
3. Bank Syariah Mandiri merupakan bank umum syariah yang menyandang gelar bank syariah terbaik sejak tahun 2010.
4. Bank Syariah Mandiri merupakan bank umum syariah yang memiliki jumlah pegawai yang banyak.
5. Bank Syariah Mandiri merupakan bank umum syariah yang memiliki total pertumbuhan asset yang besar.

¹¹ Djohar Arifin dan Abdul Aziz, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: Deepublish, 2013), 184.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Pada pembahasan kali ini penulis mencoba menganalisis pelaksanaan sistem upah dan insentif yang diberikan PT. Bank Syari'ah Mandiri *Branch Office* Kuningan dengan membandingkan dengan pandangan hukum ekonomi islam adapun beberapa hal yang bisa menjadi rujukan untuk melihat apakah sistem upah sudah sesuai secara hukum ekonomi Islam, Hal yang bisa menjadi rujukan yaitu terlaksanakannya rukun dan terpenuhinya syarat upah. Islam dalam melakukan kontrak kerja harus jelas jenis pekerjaannya, batas waktunya, jumlah upahnya, siapa yang dikontrak dan yang lebih penting adalah ada keridhaan kedua belah pihak.

Keridhaan ini berdasarkan atas keadilan yang dirasakan antara karyawan dengan atasan atau perusahaan. Lebih luas lagi keridhaan yang dirasakan karyawan akan kewajiban yang diberikan perusahaan atau lembaga kepada karyawan dan jenis kewajiban yang harus dilakukan karyawan kepada perusahaan.

Pihak Bank Mandiri Syariah diharapkan mampu menyusun suatu sistem upah dan insentif yang baik, dimana sistem ini harus menggambarkan pemberian upah dan insentif yang ada dan wajar bagi setiap jenis pekerjaan yang ada di perbankan. Penyusun sistem upah dan insentif ini tidaklah mudah, Pihak Bank Mandiri Syariah harus memperhatikan peraturan yang berlaku, memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya upah dan insentif yang akan diberikan dan juga memperhatikan seberapa besar kepatuhan upah dan insentif tersebut terhadap prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penulis tertarik mengangkat penelitian yang bertempat di PT Bank Syariah Mandiri KCP Kuningan, dengan judul penelitian **“Analisis Kepatuhan Sistem Upah dan Insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan Terhadap Hukum Ekonomi Islam”**

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah
 - a. Wilayah Kajian



Wilayah kajian pada masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan analisis kualitatif

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan sekitar sistem pengupahan dan pemberian insentif menurut hukum ekonomi Islam pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan.

3. Pertanyaan Penelitian

- Bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Islam tentang upah dan insentif ?
- Bagaimana sistem upah dan insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan?
- Bagaimanakah pandangan Hukum Ekonomi Islam terhadap sistem upah dan insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pandangan Hukum Ekonomi Islam terhadap upah dan insentif.
- Untuk mengetahui sistem upah dan insentif di PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan.
- Untuk mengetahui pandangan hukum ekonomi Islam terhadap upah dan insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk memperkaya khazanah keilmuan bagi penulis dan dapat melaksanakan teori serta menyesuaikan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Akademik

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan di IAIN Syekh Nurjati Cirebon guna membantu para mahasiswa dalam melengkapi pemecahan masalah, khususnya Program Studi Muamalah/ Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

3. Bagi Praktisi

Untuk menambah informasi untuk mengetahui konsep upah dan insentif pada perusahaan menurut hukum ekonomi Islam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atas masalah yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan dalam kajian ilmu ekonomi Islam.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dalam mendukung penyusunan skripsi penulis, sejauh yang penulis ketahui bahwa penelitian tentang konsep upah dan insentif di PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan belum ada yang membahasnya. Namun ada beberapa skripsi yang membahas sistem pengupahan dalam tinjauan Ekonomi Islam yaitu :

1. Skripsi yang ditulis oleh Muh, Nadzief pada tahun 1999 dengan judul “Penerapan Keadilan Islam Terhadap Sistem Upah di Desa Pekajangan Kabupaten Pekalongan (Studi Kasus Pada Rumah Industri Tenun Pelekat)” menyimpulkan bahwa upah bagi pekerja borongan telah memenuhi kriteria keadilan Islam dan sesuai dengan UMR kabupaten Pekalongan Tahun 1999.¹²

¹² Muh. Nadzief, “Penerapan Keadilan Islam Terhadap Sistem Upah di Desa Pekajangan Kabupaten Pekalongan (Studi Kasus Pada Rumah Industri Tenun Pelekat).” (*Skripsi*, 1999)





2. Skripsi yang ditulis oleh Cucun pada tahun 2015 dengan judul “Pengupahan dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi kasus pada UD. Tape Ketan Pamella desa Tarikolot kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan)” menyimpulkan bahwa pengupahan di UD. Tape Ketan Pamella telah memenuhi kriteria dilihat dari tinjauan ekonomi Islam dan upah pekerja UD. Tape Ketan Pamella yang berdasarkan keadilan, kelayakan, dan wajar serta sesuai dengan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah dan secara aplikasinya telah sesuai dengan ekonomi islam.¹³
3. Skripsi yang ditulis oleh Nani Rohaeni dengan judul “Sistem Upah Mengupah dalam Perspektif Ekonomi Islam”, studi kasus di Perusahaan Rombe Pandawa Desa Ciparay Kabupaten Majalengka. Dalam penelitiannya bahwa sisitem upah yang diterapkan di perusahaan Rombe Pandawa adalah sisitem upah bulanan yang disertai bonus bagi karyawan yang menghasilkan produksi lebih dari yang ditentukan atau yang berprestasi. Namun upahnya diberikan dalam jangka waktu tiga bulan sekali dengan demikian terjadi penundaan upah bagi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa penerapan sistem upah tersebut menurut konsep ekonomi islam diperbolehkan, asalkan kedua belah pihak dalam mengadakan akad menyepakatinya dan kesepakatan itu atas dasar suka sama suka.¹⁴
4. Skripsi yang ditulis oleh Aba Yazid dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo” menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Dengan adanya balas jasa yang setimpal yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga produktivitas

¹³ Cucun, “Pengupahan dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi kasus pada UD. Tape Ketan Pamella desa Tarikolot kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan).” (*Skripsi*, 2015)

¹⁴ Nani Rohaeni, “Sistem Upah Mengupah dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus di Perusahaan Rombe Pandawa Desa Ciparay Kabupaten Majalengka).” (*Skripsi*, 2005)

meningkat maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam industri.¹⁵

F. Kerangka Pemikiran

Masalah upah merupakan salah satu bagian dari fiqih muamalah yang mesti dilaksanakan sehingga dapat tercapai keharmonisan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Dan setiap perusahaan menginginkan hasil yang memuaskan serta optimal, hal ini menyangkut bagaimana kesiapan dan kesediaan sumber daya manusianya (tenaga kerja) yang didukung oleh peralatan yang memadai beserta pemberian upah dan Insentif yang adil, dan layak. Pemberian upah dan Insentif kepada karyawan itu besar kecilnya upah dan insentif yang diberikan kepada karyawan jelas sangat berpengaruh kepada cara kerja atau produktivitas kerja para karyawannya, karena dapat memberikan dorongan karyawan untuk berproduksi lebih maksimal dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Upah dan sekaligus dengan insentif itu harus memungkinkan para masing-masing karyawan mencukupi kebutuhan hidup dan bila upah dan insentif diberikan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan karyawan dan diberikan secara layak dan adil dan itu sekaligus akan mencegahnya dari melakukan korupsi.¹⁶

Upah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Oleh karena itu, tidak ada pekerjaan tanpa upah. Islam memandang upah sebagai hak mutlak yang wajib diberikan oleh suatu organisasi perusahaan atau pemerintah kepada seorang pekerja. Upah dalam islam dipandang sebagai suatu yang spesifik notabene tidak hanya hubungan karyawan dan perusahaan, tapi di dalamnya mengandung unsur moral dan kesetaraan didalamnya.¹⁷ Dilihat dari definisi di atas, terlihat bahwa upah kerja hendaklah adil dan profesional,

¹⁵ Aba Yazid, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo" (*Skripsi*, 2009)

¹⁶ Muhammad Nadzier, "*Prinsip Keadilan Islam Terhadap Sistem Upah di Desa Pekajang Kabupaten pekalongan*" (*Skripsi*, 2000)

¹⁷ Librtus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: PT Bumi Aksara 2011), 15.



sesuai dengan ukuran kerja dalam produksi dan dilarang adanya kecurangan.
Yang dijelaskan dalam Al-Qur'an At-Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنْزِلُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*¹⁸

Quraish Shihab menafsirkan ayat di atas sebagai berikut :

*"Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu"*¹⁹

Tafsiran yang dikemukakan oleh Quraish Shihab adalah bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan baik dan bermanfaat untuk diri kita. Karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikannya kepada kita apa yang kita kerjakan. Inti dari penafsiran tersebut adalah perintah Allah untuk bekerja bagi diri kita dan adanya timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, setiap pekerjaan manusia akan mendapatkan ganjaran yang setimpal. Ganjaran yang dimaksud di dunia adalah upah atau kompensasi dan ganjaran di akhirat berupa pahala.²⁰

Upah atau kompensasi menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebutkan bahwa "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

¹⁸ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah Edisi Tahun 2002* (Jakarta: Al-Huda, 2005), 204.

¹⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah : Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, vol 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 670.

²⁰ Cucun, "Pengupahan dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi kasus pada UD. Tape Ketan Pamella desa Tarikolot kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan)." (*Skripsi*, 2015)



pengusaha atau pemberi kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan”²¹

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktifitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. Di dalam ayat Al-Quran telah dijelaskan orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang baik. Bunyi ayat tersebut adalah.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: ”Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl: 97)

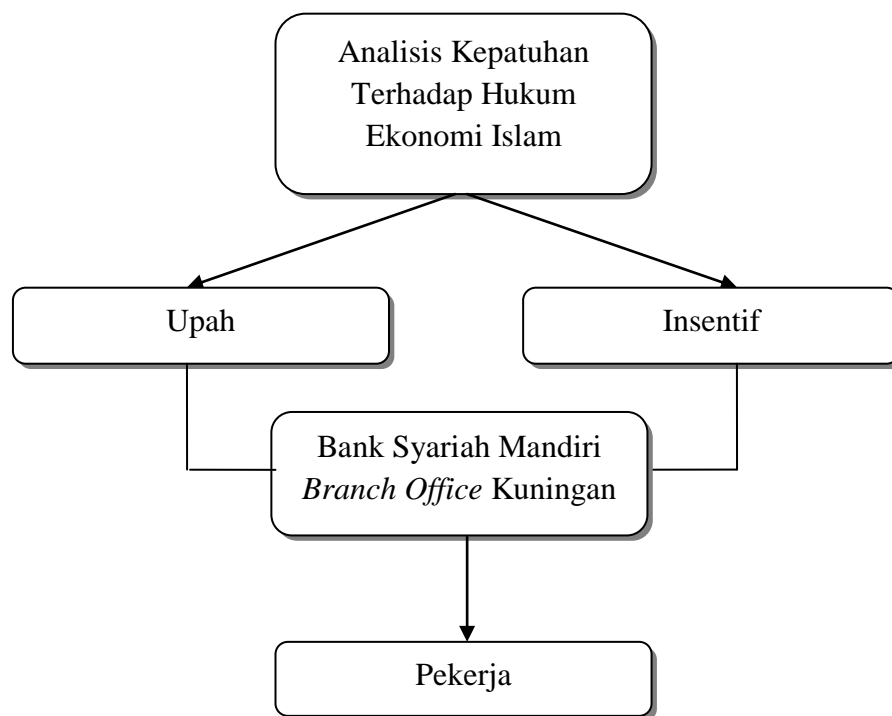
Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan rasa tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi, sehingga produktifitas meningkat. Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan dan akan semakin meningkat keunggulan perusahaan dalam bersaing dengan industri lainnya.

²¹ Undang-undang Indonesia No. 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (30)



Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapat keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain Upah dan Insentif yang layak dan adil.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan adalah kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif.²² Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan menggunakan pendekatan induktif. Dalam metode ini penelitian yang dimaksudkan untuk melakukan penggambaran

²² Lexi J. Moleong, “Metodelogi Penelitian Kualitatif” (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014),.....11

mengenai situasi-situasi dan kejadian-kejadian.²³ Pendapat lain mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya.²⁴ Penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan segi proses dari pada hasil.²⁵

1. Tempat Penelitian

Peneliti menentukan lokasi penelitian itu di lakukan secara sengaja (*Purposive Sampel*). Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan Jl. Jendral Ahmad Yani No.19 Cipicung Kel. Kuningan Kec. Kuningan Kab. Kuningan Jawa Barat. Merupakan Bank Syariah Mandiri satu-satunya yang berada di sekitar daerah Kuningan.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung atau *Real* dari lapangan, data primer adalah data-data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan langsung berasal dari sumbernya.²⁶ Data primer yang digunakan peneliti yakni diperoleh dari hasil wawancara serta pengamatan langsung yang dilakukan peneliti kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumbernya secara langsung melainkan diperoleh dari pihak lain, data sekunder sendiri di dapatkan oleh peneliti dari buku-buku, data dokumentasi, artikel-artikel, internet, data laporan yang telah tersedia, dan serta arsip-arsip resmi yang dijadikan patokan penelitian.

²³ Suharmi Arikunto, "*Manajemen Penelitian*" (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993).....309

²⁴ Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani, "*Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*" (Bandung: Pustaka Setia, 2014).....49

²⁵ Lexi J. Moleong, "*Metodologi Penelitian*"11

²⁶ Sugiyono, "*Memahami Penelitian Kualitatif*" (Bandung: Alfabeta, 2014).....2



3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah salah satu pengamatan yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Dalam observasi ini, peneliti datang ke tempat penelitian tetapi tidak ikut serta atau terlibat dalam kegiatan tersebut, penelitian ini disebut juga dengan jenis observasi partisipatif pasif.²⁷ Observasi dilakukan untuk memperoleh data dari informasi melalui keadaan yang sebenarnya.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilaksanakan oleh dua pihak. Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan *interview* kepada orang-orang yang berada di dalam perusahaan tersebut. Wawancara yang dilakukan yakni peneliti bertanya langsung dengan pihak-pihak dari PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan.

c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan literatur yang sesuai, dan mencari sebanyak-banyaknya konsep atau bahan yang akan dibahas, dengan melalui kajian buku-buku, jurnal atau internet, surat kabar, modul.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebagai sumber data, dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti disini yaitu catatan-catatan kecil dan gambar-gambar yang diteliti di lapangan.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan cara menyajikan kata-kata secara deskriptif, bukan rangkuman atau angka-angka. Seorang peneliti harus ahli atau terampil dalam menganalisis data agar mendapatkan data yang *valid* dan *real*. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis

²⁷ Sugiyono, "Memahami Penelitian.....62



dan standar untuk memperoleh data yang perlukan untuk bahan penelitian. Analisis data yakni proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.²⁸

Pertama yang dilakukan dalam proses menganalisis data dimulai dengan meneliti data yang telah tersedia dari berbagai sumber yakni dari hasil wawancara, dokumen resmi, catatan lapangan, dokumen pribadi, gambar, dan sebagainya. Langkah berikutnya yakni membuat *reduksi data* dengan cara membuat abstraksi atau bisa disebut juga dengan merangkaum isi dari data yang inti. Lalu dilanjutkan dengan pertanyaan-pertanyaan, setelah itu menyusun satu persatu. Dan tahap terakhir yaitu memeriksa keseluruhan data dan keabsahan data tersebut lalu buatlah keputusan atau kesimpulan dari tahap-tahap tersebut.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang ditulis atau yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui dan mempermudah peneliti untuk pembahasan serta memperoleh gambaran keseluruhan, yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori

Membuat Kajian Teori tentang Upah, Insentif, Bank Syariah, dan Hukum Ekonomi Islam guna mendukung penyusunan teori dan konsep upah dan insentif.

²⁸ Lexi J. Moleong, “Metodologi Penelitian”148



Bab III Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan

Didalam nya berisi tentang profil PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan, visi dan misi, Waktu Kerja, Budaya Perusahaan, struktur organisasi, Uraian Tugas dan Tanggung Jawab, Data PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan, Produk-Produk PT Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan, dan pemberian upah serta insentif di Bank Syariah Mandiri Branch Office Kuningan.

Bab IV Pembahasan

Membahas tentang pandangan Hukum Ekonomi Islam tentang upah dan insentif, sistem upah dan insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan, Analisis kepatuhan sistem upah dan insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan terhadap hukum ekonomi Islam.

Bab V Penutup

Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan Saran, kesimpulan merupakan uraian dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah Edisi Tahun 2002*. Jakarta: Al-Huda, 2005.
- Abdullah, Boedi dan Beni Ahmad Saebani. *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Arifin, Dzohar dan Abdul Aziz. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Deepublish, 2013.
- Arikunto, Suharmi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993
- Cucun. "Pengupahan dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi kasus pada UD. Tape Ketan Pamella desa Tarikolot kecamatan Cibereum Kabipaten Kuningan)." *Skripsi*, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2015.
- Dewi et al, Gemala. *Aspek-Aspek Hukum dalam Perbankan dan Perasuransian Syariah di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Fathani, Abdurahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Jehani, Libertus. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: PT Bumi Aksara 2011.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Mannan, M.A. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti, 1994.
- Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Nadzief, Muh. "Penerapan Keadilan Islam Terhadap Sistem Upah di Desa Pekajangan Kabupaten Pekalongan (Studi Kasus Pada Rumah Industri Tenun Pelekat)." *Skripsi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 1999.
- Nadzier, Muhammad. "Prinsip Keadilan Islam Terhadap Sistem Upah di Desa Pekajangan Kabupaten Pekalongan." *Skripsi*, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2000.



- Rohaeni, Nani. "Sistem Upah Mengupah dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus di perusahaan Rombe Pandawa Desa Ciparay Kabupaten Majalengka)." *Skripsi*, Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2005.
- Salam, Abdus. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN PRESS, 2008.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah : Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, vol 5. Jakarta Lentera Hati, 2002.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.
- Yazid, Aba. "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo." *Skripsi*, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2009.
- Wursanto, IG. *Manajemen Kepegawaian 2*, Yogyakarta: Kanisius, 2001.
- Hasibun, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009
- Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Mandar Maju 1989.
- . *Penilaian untuk Menentukan Upah dan Gaji*. Bandung: Bale Bandung, 1987
- Dessler, Gary. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 1998
- . *Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga 1997
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Phenhallindo, 1998
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid: Analisa Fiqh Para Mujtahid*, terj. Jakarta: Pustaka Amani, 2007
- Rifa'i, Mohammad, Mohammad Zuhri, dan Salomo. *Terjemah Khulashah Kifayatul Akhyar*. Semarang: Toha Putra Semarang, 1987.



Husnan, Ranupandojo, *"Manajemen Personalia"* Yogyakarta: Edisi ke empat BPFE, 1999.

Harsono, *"Manajemen Pabrik"* Jakarta: Balai Aksara, 1998.

G. Sugiyarso, F. Winarni, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

An-Nabhani, Payaman, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Ekonomi Islam*, Surabaya, Risalah Gusti 1996.

K. Judisseno, *Rimsky Sistem Moneter dan Perbankan Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 2005,

Soemitra, Andri, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Kencana, 2009.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang perubahan Atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.

Ali, Zaenuddin, *Hukum Perbankan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Usman, Rachmadi, *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Rivai Veitzhal dan Arviyan Arifin, *Islamic Banking; Sebuah Teori, Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Soedarsono, Heri, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta: Ehumsa, 2003.

Syarifuddin Prawiranegara, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta:Publicita, t.t

A.M Saefuddin, *Studi Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Media Dakwah, 1984.

Moh. Daud Ali dan Habibah Daud, *Lembaga-Lembaga Islam di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.

Tim Pengkajian Hukum Yang Diketuai Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum* tentang: Menghimpun dan mengetahui pendapat Ali Mengenai Pengertian sumber-sumber hukum mengenai ketenaga kerjaan. Jakarta: t.tt, 2010